

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL PATRA JASA SEMARANG

Tiara Jovita Sirait¹, Dra. Apriatni EP, M.Si²

tiarajovitasirait@gmail.com

Departemen Administrasi Bisnis – Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro Semarang

ABSTRACT

This research is motivated by the increasing of competition among the competitors of hospitality service company. There are several complaints from Hotel Patra Jasa Semarang employees regarding organizational culture, work environment and compensation. These problems affect employee performance which can be seen from the decline of performance appraisal results in 2013 and 2014 of Hotel Patra Jasa Semarang as much as 5 departments.

The purpose of this research is to determine the effect of organizational culture, work environment and compensation to employee performance. The type of this research is an explanatory research, the sample collecting technique is purposive sampling technique and 110 samples as respondents with data collection technique using questionnaires and interviews. This research used simple linear regression, multiple linear regression, correlation analysis, t and f test, which is supported by SPSS 16.0

The result of statistical research shows that organizational culture variable, work environment and compensation have positive influence to the employee performance of Hotel Patra Jasa Semarang. The employee perceptions of organizational culture variables are very good, work environment variables are quite adequate and the compensation variable is very good, then the employee performance variable is quite good.

Based on the result of the research, the researcher suggested Hotel Patra Jasa Semarang to always maintain the organizational culture, improve and maintain the quality of work facilities that was available, develop and maintain the compensation system in Hotel Patra Jasa Semarang.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Compensation, Employee Performance

¹ Tiara Jovita Sirait, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, tiarajovitasirait@gmail.com

² Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Istilah “kinerja” merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para ahli sebagai penampilan, unjuk kerja, atau prestasi (Oxford Dictionary, 1998 : 506). Istilah ini menunjukkan *“the execution or fulfilment of a duty”* (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas), atau *“a person’s achievement under test condition etc”*, (pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji, dsb). Salah satu perusahaan yang berorientasi pada kinerja adalah Hotel Patra Jasa Semarang. Hotel Patra Jasa Semarang merupakan salah satu hotel bintang empat di Semarang. Hotel Motel Patra Jasa Semarang yang sekarang dikenal sebagai *Patra Jasa Semarang Convention Hotel* ini merupakan *National Chains Hotel* yang dibangun atas modal PT. Pertamina pada tahun 1972 dan diresmikan pada tanggal 18 juni 1974 oleh Bp. Ibnu Sutowo yang pada saat itu menjabat sebagai Direktur Utama Pertamina. Kamar yang ada di *Patra Jasa Semarang Convention Hotel* terdiri dari 121 kamar hotel dan 25 villa. Setiap kamar dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas seperti *air conditioning, IDD telephone Line, internet connection, mini bar, refrigerator, tea & coffee maker, 50 channels TV*. Setiap Villa dilengkapi dengan fasilitas *wall to wall carpet, private bath tub with shower, whirl pool for suite room, sound system, balcony, telephone, refrigerator, hot and cold water, air conditioning, living room* dan *kitchenette*. Pada tahun 2013 dan 2014 diperoleh data yang dapat menunjukkan hasil pencapaian kinerja karyawan yang telah diakumulasikan berdasarkan masing-masing departemen guna memudahkan dalam penghitungan rata-rata kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Semarang. Dari hasil penilaian kinerja karyawan tersebut diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel Performance Appraisal tahun 2013 dan 2014
Hotel Patra Jasa Semarang**

DEPARTEMEN	2013			2014		
	RPSK (60%)	RPK (40%)	KLASIFIKASI KINERJA	RPSK (60%)	RPK (40%)	KLASIFIKASI KINERJA
Front Office	35	36	7	36	36	7
Housekeeping	36	35	7	27	26	5
Guest Activities	33	32	6	29	26	5
Finance	30	31	6	34	35	7
Human Resources	30	34	6	34	29	6
Security	31	31	6	29	28	5
Sales & Marketing	34	35	7	30	35	6
Engineering	32	33	6	33	33	6
F & B Service	33	34	6	36	35	7
F & B Product	35	35	7	34	33	6

Sumber : HRD Hotel Patra Jasa Semarang, 2015

¹ Tiara Jovita Sirait, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, tiarajovitasirait@gmail.com

² Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Tabel tentang Penilaian Kinerja tahun 2013 dan 2014 Hotel Patra Jasa Semarang diperoleh dari jumlah Rangkuman Penilaian Sasaran Kerja (RPSK) dan jumlah Rangkuman Penilaian Kompetisi (RPK) dari setiap departemen yang dinilai berdasarkan aspek-aspek berikut: (1) Pengetahuan tentang pekerjaan, (2) Kejujuran dan integritas, (3) Motivasi dan kemauan berprestasi, (4) Kemampuan berkomunikasi, (5) Tanggung jawab dan ketelitian, (6) Kemampuan bekerja sama, (7) Kemampuan menganalisis dan memutuskan, (8) Kemampuan memimpin, (9) Orientasi pada pelanggan dan (10) Orientasi pada bisnis. Klasifikasi kinerja diperoleh dari hasil penjumlahan Rangkuman Penilaian Sasaran Kerja (RPSK) per departemen dengan Rangkuman Penilaian Kompetisi (RPK) per departemen.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari tahun 2013 sampai tahun 2014 sebesar 5 departemen mengalami penurunan kinerja, yaitu departemen *Housekeeping* dari klasifikasi 7 menjadi 5, departemen *Guest Activities* dari klasifikasi 6 menjadi 5, departemen *Security* dari klasifikasi 6 menjadi 5, departemen *Sales & Marketing* dari klasifikasi 7 menjadi 6 dan departemen *F&B Product* dari klasifikasi 7 ke 6. Penurunan kinerja tersebut juga didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan HRD Patra Jasa Semarang, yaitu ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di beberapa departemen, salah satunya adalah faktor keterlambatan slip gaji, lingkungan kerja yang bising dan berdebu karena adanya renovasi di beberapa tempat di Hotel Patra Jasa Semarang, karyawan selalu pulang tepat waktu (apabila ada tambahan pekerjaan karyawan tidak bersedia untuk lembur) dan sikap kurang perduli beberapa karyawan terhadap budaya organisasi Hotel Patra Jasa Semarang.

Kerangka Teori

Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata budaya (*culture*) diartikan sebagai falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat (Nimran, 2004:134). Sedangkan kata organisasi berasal dari bahasa Yunani, *organon* yang berarti alat atau instrumen. Arti kata ini menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Menurut Robbins dalam Sobirin, Achmad (2007 : 5), organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-

¹ Tiara Jovita Sirait, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, tiarajovitasirait@gmail.com

² Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sehingga budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi (Schein, 1992:12).

Lingkungan Kerja

Sihombing (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005), lingungan kerja terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik

Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik

Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

¹ Tiara Jovita Sirait, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, tiarajovitasirait@gmail.com

² Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi:

a. Rasa bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Keletihan dalam bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan (Mangkunegara, 2002). Menurut Hasibuan (2012 : 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Panggabean dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan dan insentif yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

¹ Tiara Jovita Sirait, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, tiarajovitasirait@gmail.com

² Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Incentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan services (tunjangan pelayanan). Benefit dan services adalah kompensasi tambahan (finansial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga dan darma wisata (family gathering).

Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2007). Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2007) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi

¹ Tiara Jovita Sirait, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, tiarajovitasirait@gmail.com

² Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. Job design

Hipotesis Penelitian

1. Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
4. Diduga ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory research yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Hotel Patra Jasa Semarang, berjumlah 110 orang. Teknik sampling menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dengan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Hasil

Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $(2,203) > t \text{ tabel } (1,98217)$. Berpengaruh positif artinya jika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama, diterima.

Hasil uji lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil positif dan signifikan dengan nilai t hitung $(5,550) > t \text{ tabel } (1,98217)$. Berpengaruh positif artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua, diterima.

Hasil uji kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil positif dan signifikan dengan nilai t hitung $(5,613) > t \text{ tabel } (1,98217)$. Berpengaruh positif artinya jika variabel kompensasi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga, diterima.

¹ Tiara Jovita Sirait, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, tiarajovitasirait@gmail.com

² Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Hasil uji pengaruh secara bersama-sama, variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil positif dan signifikan dengan nilai F hitung ($17,454 > F$ tabel $2,689$). Berpengaruh positif artinya jika variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis keempat, diterima.

Pembahasan

Hotel Patra Jasa Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan. Untuk dapat mengoptimalkan usaha dibidang tersebut dan mampu memiliki kinerja yang baik, Hotel Patra Jasa perlu menumbuhkan budaya organisasi yang dimiliki. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rakhmat Nugroho (2006) tentang *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)* menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Penelitian tersebut menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti perubahan budaya organisasi akan mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Bandung. Rivai (2003) dalam (Masrukun Waridin : 2006) menyatakan bahwa semakin baik budaya kerja maka kinerja akan makin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya organisasi ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangsih yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Hotel Patra Jasa Semarang memiliki etika- etika kerja yang mengatur standar tata perilaku setiap karyawan, baik etika kerja terhadap sesama karyawan maupun etika kerja karyawan dengan masyarakat. Etika kerja tersebut kemudian menjadi budaya organisasi yang menjadi pedoman seluruh karyawan yang mencerminkan Hotel Patra Jasa Semarang.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth Novi Ariwardani Perwitasari (2003) tentang *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Dana Solo)* menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan sebagai responden menyadari bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mendukung kinerja mereka dalam perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005), jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan maka akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Dengan kata lain apabila fasilitas kerja yang disediakan oleh Hotel Patra Jasa Semarang tidak memadai maka karyawan akan kesulitan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan tepat waktu, sehingga akan menghasilkan kinerja yang buruk.

¹ Tiara Jovita Sirait, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, tiarajovitasirait@gmail.com

² Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin Latief (2012) dalam penelitiannya tentang *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar* membuktikan bahwa kompensasi yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada para karyawan sudah dapat memenuhi secara keseluruhan keinginan dan kebutuhan karyawan meskipun sebagian kecil karyawan mengatakan kompensasi yang mereka terima masih perlu ditingkatkan sehingga karyawan merasa ter dorong untuk lebih meningkatkan kinerja. Menurut Handoko (2008) keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi tingkat kinerja kerja karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Sehubungan dengan kompensasi yang diterima karyawan Hotel Patra Jasa Semarang selama ini, kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan menunjukkan pengaruh yang positif. Jenis kompensasi yang diberikan seperti gaji, insentif, tunjangan pendidikan dan tunjangan hari raya dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari para karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang. Budaya organisasi yang dimiliki oleh Hotel Patra Jasa Semarang menentukan bagaimana para karyawannya berperilaku. Perilaku para karyawan di atur oleh etika-etika kerja sesama insan Patra Jasa yang terdapat di dalam standar tata perilaku karyawan Hotel Patra Jasa Semarang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lengkap fasilitas yang disediakan oleh Hotel Patra Jasa Semarang maka akan semakin cepat karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai akan menjamin ketepatan dan keakuratan setiap hasil kerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang. Hal ini menunjukkan jika kompensasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika kompensasi semakin rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Kompensasi yang diberikan Hotel Patra Jasa Semarang kepada karyawan tetap berupa gaji, tunjangan dan insentif. Gaji, tunjangan dan insentif tersebut dibayar dengan tepat waktu oleh Hotel Patra Jasa Semarang.
4. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila Hotel Patra Jasa Semarang mampu melaksanakan program budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

¹ Tiara Jovita Sirait, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, tiarajovitasirait@gmail.com

² Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Saran

1. Manajemen Hotel Patra Jasa Semarang diharapkan dapat selalu menjaga budaya organisasi yang telah ada agar dapat menjaga keutuhan dan keharmonisan antar seluruh karyawan Hotel Patra Jasa Semarang.
2. Manajemen Hotel Patra Jasa Semarang diharapkan dapat mempertahankan kualitas fasilitas kerja yang sudah tersedia agar dapat menunjang kualitas kinerja seluruh karyawan.
3. Manajemen Hotel Patra Jasa Semarang diharapkan dapat mempertahankan sistem pembayaran kompensasi dan ketepatan waktu pembayaran kompensasi agar seluruh karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Daftar Pustaka

- Baharuddin Latief. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar, Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012. Makasar, 2012.
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Mangkunebara, P. Anwar A.A., Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.
- Nawawi, Hadari. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan Keempat, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001.
- Nimran, Umar. Perilaku Organisasi, Cetakan Ke tiga, Penerbit CV. Citra Media, Surabaya, 2004.
- Novi, Elisabeth. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Dana Solo), Solo, 2003.
- Nugroho Rahmat. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, 2006.
- Panggabean, Mutiara. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta, 1996.
- Schein, H Edgar. Organizational Culture and Leadership, Second Edition, Jossey Bass Publishers, San Francisco, 1992.
- Sihombing, S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2004.
- Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 1999.

¹ Tiara Jovita Sirait, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, tiarajovitasirait@gmail.com

² Dra. Apriatni EP, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro